

Hinweise der Datenschutzaufsichtsbehörden zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

1. Umgang mit personenbezogenen Daten von Beschäftigten sowie Gästen und Besuchern im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Werden im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie personenbezogene Daten erhoben, werden in den meisten Fällen Bezüge zwischen Personen und deren Gesundheitszustand hergestellt. Ab diesem Zeitpunkt handelt es sich um Gesundheitsdaten, die nach Artikel 9 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) besonders geschützt sind.

Auch wenn eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten grundsätzlich nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen möglich ist, können für verschiedene Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie oder zum Schutz von Beschäftigten datenschutzkonform Daten erhoben und verwendet werden. Dabei sind der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und die gesetzliche Grundlage stets zu beachten.

Folgende Maßnahmen zur Eindämmung und Bekämpfung der Corona-Pandemie können aus Sicht der Datenschutzaufsichtsbehörden als datenschutzrechtlich legitimiert betrachtet werden:

- Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Beschäftigten durch den Arbeitgeber um eine Ausbreitung des Virus unter den Beschäftigten bestmöglich zu verhindern oder einzudämmen. Hierzu zählen insbesondere Informationen zu den Fällen:
 - in denen eine Infektion festgestellt wurde oder Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person bestanden hat.
 - in denen im relevanten Zeitraum ein Aufenthalt in einem vom Robert-Koch-Institut (RKI) als Risikogebiet eingestuften Gebiet stattgefunden hat.
- Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Gästen und Besuchern, insbesondere um festzustellen, ob diese
 - selbst infiziert sind oder im Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person standen.
 - sich im relevanten Zeitraum in einem vom RKI als Risikogebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben.
- Die Offenlegung personenbezogener Daten von nachweislich infizierten oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen zur Information von Kontaktpersonen ist demgegenüber nur rechtmäßig, wenn die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen ausnahmsweise erforderlich ist.

2. Rechtliche Hintergrundinformationen:

Die vorstehenden Maßnahmen lassen sich rechtlich auf Grundlage der DS-GVO und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) (ggf. in Verbindung mit weiteren Fachgesetzen) legitimieren. Je nach Maßnahme können die einschlägigen Rechtsgrundlagen dabei leicht variieren. Ungeachtet dessen gelten aber die folgenden allgemeinen Grundsätze:

Die Berechtigung zur Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten ergibt sich in diesen Fällen für Arbeitgeber im nicht-öffentlichen Bereich aus § 26 Abs 1 BDSG bzw. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DS-GVO i.V.m. den einschlägigen tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen des nationalen Rechts. Soweit Gesundheitsdaten verarbeitet werden, sind zudem auch § 26 Abs. 3 BDSG und Art. 9 Abs. 2 lit. b) DS-GVO einschlägig.

Maßnahmen gegenüber Dritten können im nicht-öffentlichen Bereich auf Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DS-GVO als Rechtsgrundlage gestützt werden. Soweit besonders sensible Daten – wie Gesundheitsdaten – betroffen sind, findet zudem Art. 9 Abs. 2 lit. i) DS-GVO i.V.m. § 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. c) BDSG Anwendung.

Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber verpflichtet diesen den Gesundheitsschutz der Gesamtheit ihrer Beschäftigten sicherzustellen. Hierzu zählt nach Ansicht der Datenschutzaufsichtsbehörden auch die angemessene Reaktion auf die inzwischen pandemische Verbreitung einer meldepflichtigen Krankheit, die insbesondere der Vorsorge und im Fall der Fälle der Nachverfolgbarkeit (also im Grunde nachgelagerte Vorsorge gegenüber den Kontaktpersonen) dient. Diese Maßnahmen müssen dabei natürlich immer auch verhältnismäßig sein. Die Daten müssen vertraulich behandelt und ausschließlich zweckgebunden verwendet werden. Nach Wegfall des jeweiligen Verarbeitungszwecks (regelmäßig also spätestens dem Ende der Pandemie) müssen die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht werden.

Eine Einwilligung der von Maßnahmen Betroffenen allein sollte hingegen vorliegend nur als datenschutzrechtliche Verarbeitungsgrundlage in Betracht gezogen werden, wenn die Betroffenen über die Datenverarbeitung informiert sind und freiwillig in die Maßnahme einwilligen können.

Zusätzlich zu den bestehenden Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung auf Seiten des Arbeitgebers ergeben sich aus dem Tarifrecht bzw. dem Arbeitsrecht für Beschäftigte verschiedene Nebenpflichten, unter anderem auch Rücksichts-, Verhaltens- und Mitwirkungspflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber und Dritten. Vorliegend stellt nach Auffassung der Datenschutzaufsichtsbehörden beispielsweise die Pflicht zur Information des Arbeitgebers über das Vorliegen einer Infektion mit dem Corona-Virus eine solche Nebenpflicht zum Schutz hochrangiger Interessen Dritter dar, aus der unter gewissen Voraussetzungen auch eine Offenlegungsbefugnis gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. c) und f) DS-GVO bezüglich personenbezogener Daten der Kontaktpersonen folgt.

Weitere Informationen können unter folgendem Link abgerufen werden:

https://www.lidi.nrw.de/mainmenu_Aktuelles/Inhalt/Corona-und-Datenschutz/Corona-und-Datenschutz.html